



# 주간 변화와 소통

제11-2호

2013년 2월 4일(월)

홈페이지: [kttu.or.kr](http://kttu.or.kr)

트위터: [twitter.com/kttu\\_kr](https://twitter.com/kttu_kr)

## 2013년 고용·노동 환경, 뭐가 달라졌나?

최저임금 인상, 사업장규모 상관없는 퇴직금 지급, 산재보험 수급확대 등 약간의 개선 의지... 근본적 고용문제 해결움직임에서는 미흡

2013년에도 노동자들의 팍팍한 삶에 근본적인 변화를 기대하기는 어려울 것이란 전망이 지배적이다. UN산하 국제노동기구(ILO)는 지난달 '2013년 세계 고용동향 보고서'를 통해 "2012년 실업자수가 전년보다 400만 증가한 1억9,700만명을 기록했고, 2013년 실업자는 전세계적으로 2억200만명에 이를 것"이라고 전망했다. 이는 사상 최고치로 ILO는 노동능력은 있지만, 구직을 포기한 구직 포기자까지 감안하면 실제실업현황은 더욱 심각할 것이라고 내다봤다.

ILO는 실업자가 느는 원인으로 각국 정부의 긴축정책을 꼽으며, 긴축정책이 감원이나 임금삭감으로 이어졌다면서 노동시장이 타격을 받으면서 내수도 줄었다고 지적했다. 올해 달라진 고용·노동관련 제도 중 몇몇 주요내용을 살펴본다.

### 최저임금 4,580원→4,860원으로 인상

1월부터 최저임금이 시간당 4,580원에서 4,860원으로 올랐다. 최저임금은 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용된다. 근무기간 3개월 미만의 수습근로자와 아파트 경비원 등 감시·단속적 근로 종사자는 10% 감액할 수 있다.

일급으로 환산하면 8시간 기준 38,880원, 월급으로 환산하면 주 40시간제 시행 사업장에서는 월1,015,740원(4,860원 x 209시간)이며, 주 44시간제 시행 사업장에서는 월1,098,360원(4,860원 x 226시간)이다.

### 사업장 규모 상관없이 법정퇴직금 지원

올해부터는 사업장 규모에 관계없이 1년 이상 근속한 퇴직자는 법정퇴직금(1년에 30일분 이상의 평균임금) 100%를 받을 수 있다. 2010년 12월부터 지난해 말까지는 4인 이하 사업장 퇴직자에게 법정퇴직금의 50% 이상을 지급하도록 했으나, 올해부터 100% 수준으로 상향한 것이다.

## 산재보험 유족연금 수급자격 확대

근로자가 업무상 재해로 사망한 경우 지급되는 유족연금 수급자격이 확대됐다. 기존에는 근로자가 사망하면 생계를 같이 한 자녀, 손자녀, 형제자매에게 유족연금을 18세 미만까지만 지급했으나, 경제적인 능력을 갖추기도 전에 연금 지급이 중단되어 학업 및 생계유지가 곤란해지는 것을 막기 위해 19세 미만으로 확대했다.

또 근로자가 사망하면 기존에는 아내는 연령과 상관없이 연금을 지급받고, 남편은 60세 이상인 경우에만 지급받았으나, 남녀차별 및 연령차별적 요소라는 지적에 따라 연령과 상관없이 연금을 지급하도록 남편 연령제한을 폐지했다.

## 근로자 아닌 예술인에 대한 산재보험가입 확대

연기자, 공연 및 촬영 스태프 등 근로계약이 아닌 출연, 도급계약에 의해 활동하는 예술인도 본인이 원하면 산재보험에 가입할 수 있다.

그 동안 근로자가 아닌 예술인은 예술활동에 따른 업무상 재해에 대하여 산재보험에 가입할 수 없었으나, 산재보험법의 개정으로 보수를 목적으로 하는 예술활동에 대해서는 가입할 수 있게 했다(보험료 본인 부담).

따라서 연극, 무용, 뮤지컬 배우와 무술 연기자, 촬영, 조명스텝 등 다양한 예술인이 산재보험에 가입해 혜택을 받을 수 있게 됐다.

## 고용촉진지원금 지원 확대

장애인·여성 가장 등 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 곤란한 사람을 고용하는 사업주에게 임금보조금을 지급하는 고용촉진지원금이 연 2회에서 연 4회로 확대 지급된다. 또 1년간 650만원이었던 것을 860만원으로 인상한다. 대상자가 자발적으로 이직한 때도 사업주에게 고용촉진지원금을 지원한다.



## 배우자 출산휴가 '3일→5일' 전 사업장으로 확대

배우자가 출산했을 때 남성 근로자가 사용할 수 있는 '배우자 출산휴가'가 사업장 규모에 관계없이 최대 5일로 늘어났다. 고용노동부는 2월 3일 이 같은 내용의 '남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법)' 개정안이 2일부터 시행 중이라고 밝혔다.

개정안에 따르면 300인 미만 사업장에서 일하는 남성 근로자도 최대 5일(3일은 유급)의 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다. 이는 지난해 8월부터 300인 이상 사업장을 대상으로 시행한 제도를 확대한 조치다.

이 휴가는 사용하지 않아도 연말에 수당으로 받을 수 없다. 휴가를 부여하지 않는 사업주에게는 500만원 미만의 과태료가 부과된다.

## 중장년 일자리 희망센터 25곳 운영

40세 이상 중장년층 전직 희망자에 대한 컨설팅, 재무생애설계 등 제2인생 설계지원서비스를 제공할 '중장년 일자리 희망센터' 25곳이 문을 열었다.

이는 향후 10년간 베이비붐 세대가 매년 15만명 이상 일자리에서 퇴직할 것으로 전망되어, 기존 노사발전재단 전직지원센터 및 중견전문인력 고용지원센터의 통합개편 및 확대를 통해 중장년층을 위한 전직지원 서비스를 위한 전국 인프라를 구축했다.

## 실업급여 대상이 되는 정당한 이직사유

고용보험사업의 일환으로 시행중인 실업급여는 지급요건을 갖춘 실업자에게 피보험기간 및 이직당시 연령을 고려하여 지급(90일~240일)하는 제도다. 예외적으로 자발적 이직임에도 수급자격이 인정되는 사유를 알아본다.

### (1) 해당사유가 이직일 이전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우

- 가. 실제 근로조건이 채용 시 또는 채용 후 일반적으로 적용받던 조건보다 낮아진 경우
- 나. 임금체불이 있는 경우
- 다. 최저임금에 미달하게 된 경우
- 라. 연장근로의 제한(근로기준법 제53조)을 위반한 경우
- 마. 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70% 미만을 지급받은 경우

### (2) 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우

### (3) 성희롱, 성폭력, 성적인 괴롭힘을 당한 경우

### (4) 도산, 폐업이 확실한 경우 또는 대량의 감원이 예정된 경우

### (5) 권고사직 또는 퇴직희망자 모집으로 이직하는 경우

### (6) 통근이 곤란하게 된 경우(대중교통으로 왕복 3시간 소요)

- 가. 사업장의 이전
- 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
- 다. 배우자나 부양친족과의 동거를 위해 거소를 이전(결혼 등)
- 라. 그 밖의 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우

### (7) 30일 이상 본인이 간호해야 하는 경우(부모, 동거친족의 질병·부상 등)

### (8) '중대재해'가 발생한 사업장으로 고용노동부장관의 시정명령을 받고도 시정하지 않아 재해위험의 발생이 있는 경우

### (9) 체력부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각 감퇴 등으로 업무수행이 곤란하게 된 경우

### (10) 임신, 출산, 병역복무 등으로 업무수행이 어려운 경우

### (11) 사업의 내용이 불법이거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하는 경우

### (12) 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우

### (13) 그 밖에 통상의 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

(참고: 노무법인 베스트솔루션)